

RELAZIONE DI SOSTENIBILITA’ 2025 di BOKOSMES S.r.l. Società di Benefit



Sommario

Introduzione	3
Misurazione dell'impatto	4
Persone.....	4
ORGANIZZAZIONE AZIENDALE	4
DIVERSITA' E INCLUSIONE	6
FORMAZIONE E GESTIONE DELLE CARRIERE.....	7
SALARIO	9
ETICA E DIRITTI UMANI	11
SALUTE E SICUREZZA.....	14
Approfondimento ISO 45001:2018	17
Comunità e Territorio	17
Ambiente.....	20
Approfondimento ISO 14001:2015	25
Percorso di Decarbonizzazione.....	25
Catena di fornitura	26
Obiettivi 2026	27
OBIETTIVI AMBIENTALI.....	27
OBIETTIVI PERSONE – SALUTE E SICUREZZA.....	28
OBIETTIVI TERRITORIO – COMUNITÀ	29



Introduzione

Biokosmes nasce nel 1983 come S.n.c., laboratorio di produzione cosmetica della farmacia Braguti, ampliando progressivamente la clientela ad altre farmacie e ai gruppi d'acquisto. Diventa S.r.l. nel 1990 (fatturato di circa 250 milioni di lire) e nel 1992 si trasferisce nel sito produttivo di via Ugo Bassi a Lecco, avviando una politica continuativa di investimenti in tecnologia, persone e capacità produttiva. Nel 1998 inizia a produrre dispositivi medici per primarie aziende farmaceutiche e nel 2001 il fatturato dei dispositivi medici supera quello dei cosmetici, segnando l'evoluzione da laboratorio cosmetico a fabbricante e terzista di dispositivi medici.

Nell'agosto 2004 l'azienda si trasferisce nell'attuale stabilimento di Bosisio Parini, riorganizzato nel 2006 nei flussi di personale e merci per sostenere la crescita. Dal 2007 Biokosmes consolida il proprio Sistema di Gestione per la Qualità, completando le certificazioni ISO 9001 ed EN ISO 13485 e ottenendo nello stesso anno la registrazione TGA e la qualifica Ecocert per i cosmetici ecocertificati. Negli anni seguenti integra gli standard ISO 22716 (cosmetici), MDSAP (dispositivi medici), BRC e HALAL, con l'attestato di conformità ISO 22716 conseguito nel 2013, e avvia un programma di ammodernamento dei reparti produttivi e di adeguamento dei laboratori di controllo e R&S agli standard internazionali.

Nel 2014, in un'ottica di crescita, Biokosmes si fonde con un cliente inglese dando vita al gruppo Venture Life Group, quotato all'AIM di Londra il 28 marzo 2014 e focalizzato sull'anti-aging tra cosmetici e integratori. Negli anni successivi il gruppo prosegue una strategia di acquisizioni nell'healthcare, internalizzando diverse produzioni e ampliando la capacità di Biokosmes in tutti gli ambiti.

Nel 2025 Biokosmes esce dal perimetro di Venture Life Group ed entra a far parte del Gruppo Healthea, polo industriale integrato nel settore healthcare. Nel nuovo assetto, che fa capo alla holding Wellbeing Holdco S.r.l. e individua in Biodue S.p.A. la capogruppo operativa, Biokosmes opera come contract development and manufacturer (CDMO) del gruppo per cosmetici e dispositivi medici. Biokosmes controlla inoltre al 100% la società svedese Rolf Kullgren AB, fabbricante di dispositivi medici.

Oggi Biokosmes opera come fabbricante di dispositivi medici e come terzista per cosmetici e dispositivi medici, seguendo il prodotto dalla progettazione al confezionamento finale secondo i requisiti di qualità richiesti dai mercati di distribuzione. Lavora sul mercato nazionale e internazionale per aziende primarie, incluse diverse multinazionali, con attenzione costante alla sicurezza dei prodotti, alla qualità delle lavorazioni e all'igiene di locali e apparecchiature.

Sul fronte della sostenibilità, Biokosmes ha avviato il proprio percorso nel 2018 e nel 2022 ha costituito un team interno dedicato ai progetti ESG. Partendo dall'Agenda 2030 e dal Green Deal europeo, ha identificato gli SDG più rilevanti per le proprie attività, pianificando interventi mirati nei diversi ambiti aziendali. Nel 2024 è diventata Società Benefit, integrando nello statuto obiettivi di sostenibilità, responsabilità sociale e creazione di valore per gli stakeholder. Con l'ingresso nel Gruppo Healthea, nel 2026 il presidio della sostenibilità evolve ulteriormente: le competenze ESG sviluppate negli anni vengono integrate in modo trasversale nel nuovo assetto organizzativo, garantendo continuità di approccio e coerenza con la fase di crescita in corso.



Misurazione dell'impatto

Biokosmes s.r.l. valuta primario il proprio impegno in termini di sostenibilità e beneficio comune. In questo caso l'impegno etico della società incontra le esigenze dei propri maggiori clienti, anch'essi attenti e propensi verso lo sviluppo di un business sostenibile. La solidità di questo approccio trova conferma nei risultati degli audit etici e di conformità condotti da enti terzi indipendenti, che attestano il rispetto degli standard richiesti in ambito lavorativo, sociale e ambientale.

Col fine di valutare il proprio impatto Biokosmes ha selezionato uno dei maggiori strumenti internazionali Ecovadis il quale tramite la compilazione di un questionario mira a valutare l'impatto aziendale ed a sviluppare azioni di miglioramento. I risultati ottenuti non saranno visibili nella presente relazione ma confluiranno nella redazione annuale del Bilancio di Sostenibilità di gruppo.

Nel dettaglio è possibile prendere visione di tutti i KPI identificati e le loro performance relative all'anno 2025.

Persone

ORGANIZZAZIONE AZIENDALE

Rotazione del personale			
Kpi	Monitoraggio 2023	Monitoraggio 2024	Monitoraggio 2025
Rotazione del personale	5%	4,5%	4%

Conclusione:

Nel periodo di riferimento, il tasso di rotazione del personale si è mantenuto costantemente al di sotto della soglia target del 5%, registrando un miglioramento progressivo: dal 4,5% del 2024 al 4% del 2025. Questo risultato assume un valore particolare considerando che il 2025 ha rappresentato per l'azienda un anno caratterizzato da rilevanti cambiamenti organizzativi, contesto in cui una maggiore mobilità del personale sarebbe stata comprensibile.

Il fatto che il turnover si sia invece ridotto, attestandosi al valore più basso del triennio monitorato, testimonia la solidità della cultura aziendale e la fiducia che i collaboratori ripongono nell'organizzazione anche in fasi di trasformazione. L'azienda attribuisce questo risultato all'efficacia delle politiche di gestione delle risorse umane, al dialogo continuo con i dipendenti e al riconoscimento del loro contributo professionale.

La riduzione di 0,5 punti percentuali rispetto all'anno precedente conferma la capacità dell'organizzazione di attrarre e trattenere talenti garantendo stabilità operativa anche in un contesto evolutivo. L'azienda continuerà a monitorare attentamente questo indicatore, consapevole che le dinamiche di cambiamento in corso potranno richiedere nel 2026 un'attenzione proattiva al clima interno e al senso di appartenenza dei dipendenti.



Tasso di malattia

Kpi	Monitoraggio 2023	Monitoraggio 2024	Monitoraggio 2025
Assenza per malattia	2,90 %	2,46 %	4,10%

Conclusione:

Nel periodo di riferimento, il tasso di assenza per malattia ha mostrato un andamento variabile: dopo la riduzione registrata nel 2024 (2,46%, in calo rispetto al 2,90% del 2023), il 2025 ha fatto registrare un incremento fino al 4,10%. Questo aumento, pur non raggiungendo livelli di allarme, merita attenzione e va letto anche alla luce del contesto di cambiamento organizzativo che ha caratterizzato l'anno, fattore che può influire sul carico percepito e sul benessere psicofisico dei collaboratori.

L'azienda monitora questo indicatore con continuità, riconoscendo che il tasso di assenza per malattia rappresenta un segnale indiretto della qualità dell'ambiente lavorativo e del livello di benessere del personale. In risposta a questo andamento, l'attenzione alle politiche di supporto ai dipendenti rimane una priorità strategica. L'azienda ha infatti adottato misure mirate, come la possibilità di lavoro da casa, orari flessibili e un dialogo continuo con i collaboratori, per creare un ambiente lavorativo che valorizzi le persone non solo come professionisti, ma anche nella loro dimensione personale.

Work from home

Kpi	Target	Risultato 2024	Risultato 2025
Work from home	>10%	12%	15% 

Conclusione:

Nel periodo di riferimento, l'azienda ha superato il target prefissato per l'adozione del lavoro da remoto, raggiungendo il 12% nel 2024 e il 15% nel 2025, entrambi al di sopra della soglia minima del 10%. Il miglioramento progressivo di 3 punti percentuali tra i due anni evidenzia una tendenza consolidata verso un modello lavorativo più flessibile, che risponde alle esigenze dei collaboratori e si integra nella strategia aziendale di lungo periodo.

Questa evoluzione assume un significato ulteriore nel contesto del 2025, anno caratterizzato da importanti cambiamenti organizzativi: la crescita del lavoro da remoto ha contribuito a garantire continuità operativa e a supportare il benessere dei dipendenti in una fase di trasformazione.

L'adozione dello smart working produce inoltre benefici ambientali diretti, attraverso la riduzione degli spostamenti quotidiani e delle relative emissioni. L'azienda continuerà a monitorare e ottimizzare questa pratica, con l'obiettivo di consolidarla come elemento strutturale del proprio modello organizzativo e del più ampio impegno verso la sostenibilità.



DIVERSITA' E INCLUSIONE

Presenza di gruppi sottorappresentati

Kpi	Monitoraggio 2023	Monitoraggio 2024	Monitoraggio 2025
Percentuale gruppi sottorappresentati	57%	58%	58%

Conclusione:

Nel triennio monitorato, la presenza di gruppi sottorappresentati si è mantenuta su livelli elevati e stabili: dal 57% del 2023 al 58% nel 2024 e 2025, valore che si conferma in linea con gli obiettivi aziendali. La stabilità di questo dato negli ultimi due anni indica una composizione organizzativa ormai strutturata, in cui la diversità non è il risultato di azioni episodiche ma di politiche di selezione e gestione del personale consolidate.

Mantenere una rappresentanza superiore al 57% in un anno di significativi cambiamenti organizzativi come il 2025 è un segnale positivo: testimonia che le trasformazioni in corso non hanno alterato l'equilibrio raggiunto nella composizione della forza lavoro e che l'impegno verso l'inclusione rimane un elemento stabile della cultura aziendale.

L'azienda continuerà a monitorare questo indicatore e a sostenere iniziative che favoriscano l'accesso, la crescita e la partecipazione dei gruppi sottorappresentati a tutti i livelli dell'organizzazione, riconoscendo nella diversità un fattore di valore strategico e di resilienza.

Presenza sesso femminile - Top management

Kpi	Monitoraggio 2023	Monitoraggio 2024	Monitoraggio 2025
Percentuale di donne al livello di top management	20%	30%	25%

Conclusione:

La rappresentanza femminile nel top management ha registrato un andamento variabile nel triennio: dopo il significativo incremento dal 20% del 2023 al 30% del 2024, il 2025 ha fatto segnare una riduzione al 25%. Questo calo va letto nel contesto dei cambiamenti organizzativi che hanno caratterizzato l'anno, i quali hanno inevitabilmente interessato anche la composizione dei ruoli di vertice. Il 25% si mantiene comunque al di sopra del valore di partenza del 2023, confermando un progresso strutturale rispetto al triennio precedente.

L'azienda riconosce che la rappresentanza femminile nei ruoli di leadership è un indicatore sensibile alle variazioni organizzative e che il percorso verso un equilibrio di genere stabile richiede un impegno continuativo, non limitato alle fasi di crescita. Le politiche di valorizzazione del talento femminile, attraverso programmi di sviluppo professionale, attenzione alla parità nei processi di selezione e promozione, rimangono pertanto una priorità strategica.



Presenza sesso femminile nell'intera organizzazione

Kpi	Monitoraggio 2023	Monitoraggio 2024	Monitoraggio 2025
Percentuale di donne impiegate nell'intera organizzazione	56%	59%	58%

Conclusione:

La presenza femminile nell'intera organizzazione si mantiene su livelli elevati e sostanzialmente stabili nel triennio: dal 56% del 2023 al picco del 59% nel 2024, con una lieve flessione al 58% nel 2025. Quest'ultimo valore, pur in leggero calo rispetto all'anno precedente, rimane significativamente al di sopra della media del settore manifatturiero e conferma una composizione della forza lavoro strutturalmente orientata all'equilibrio di genere.

La tenuta di questo indicatore anche nel 2025 dimostra che la presenza femminile nell'organizzazione è un dato consolidato, non soggetto a variazioni significative in fasi di transizione.

L'azienda continuerà a monitorare questo indicatore e a sostenere politiche che favoriscano la parità di genere in tutte le fasi del rapporto di lavoro, dalla selezione alle opportunità di crescita professionale, consapevole che un'organizzazione equilibrata dal punto di vista del genere è più inclusiva, resiliente e competitiva.

FORMAZIONE E GESTIONE DELLE CARRIERE

Formazione e sviluppo

Kpi	Target	Risultato 2024	Risultato 2025
Ore medie di formazione per dipendente / numero di corsi	≥ 22 ore annue per dipendente / almeno un corso ogni dipendente	23 / almeno un corso per dipendente	14,3 / almeno un corso per dipendente (1,17)  

Conclusione:

Nel biennio di riferimento, l'andamento delle ore medie di formazione per dipendente ha mostrato un'evoluzione divergente rispetto al target. Nel 2024 l'obiettivo è stato raggiunto con 23 ore medie annue per dipendente, superando la soglia prefissata di 22 ore. Nel 2025, invece, il valore si è attestato a 14,3 ore, al di sotto del target, pur mantenendo la garanzia di almeno un corso per ciascun dipendente.

Il calo registrato nel 2025 è riconducibile in parte alle dinamiche di riorganizzazione che hanno caratterizzato l'anno, le quali hanno inevitabilmente inciso sulla pianificazione e sull'erogazione delle attività formative, in particolare sulla componente non obbligatoria, che per sua natura risulta più esposta alle variazioni di priorità organizzativa. L'azienda prende atto di questo scostamento e lo considera un segnale su cui intervenire con priorità nel 2026.



La formazione rimane una leva strategica fondamentale per garantire competitività, sviluppo delle competenze e motivazione dei collaboratori. L'azienda si impegna pertanto a ripristinare e superare il target di 22 ore annue nel prossimo periodo, strutturando un piano formativo che tenga conto sia delle esigenze operative sia del contesto organizzativo in evoluzione, assicurando a ogni dipendente le conoscenze e gli strumenti necessari per affrontare le sfide future.

Accessibilità e uguaglianza delle opportunità

Kpi	Target	Risultato 2024	Risultato 2025
Percentuale dipendenti con accesso alle opportunità di crescita professionale	100%	100%	100% 

Conclusione:

Nel biennio di riferimento, l'azienda ha confermato il raggiungimento del target del 100%, garantendo a tutti i dipendenti accesso alle opportunità di crescita professionale. Questo risultato è stato ottenuto attraverso un piano strutturato che ha incluso programmi di formazione specifici, attività di mentoring e la partecipazione a progetti trasversali, offrendo a ogni collaboratore la possibilità di acquisire nuove competenze e progredire nella propria carriera.

Con l'ingresso nel nuovo gruppo, ci si attende che questa attenzione alla crescita individuale venga ulteriormente rafforzata, grazie a strumenti e pratiche di people development che potranno arricchire il modello già consolidato. L'azienda continuerà a monitorare questo indicatore, consolidando una cultura basata su merito, inclusione e sviluppo continuo.

Misurazione delle performance

Kpi	Target	Risultato 2024	Risultato 2025
Percentuale dipendenti inseriti in un programma di valutazioni della performance	100%	100%	100% 

Conclusione:

Nel biennio di riferimento, il 100% dei dipendenti è stato incluso nel programma di valutazione della performance, confermando il raggiungimento del target per entrambi gli anni. Il programma, fondato su strumenti standardizzati, criteri trasparenti e momenti strutturati di feedback, ha permesso di valorizzare i punti di forza di ciascun collaboratore e di definire percorsi di sviluppo professionale personalizzati.



L'integrazione nel nuovo gruppo rappresenta un'occasione per arricchire ulteriormente questo sistema, potenzialmente allineandolo a framework di valutazione più strutturati e a pratiche consolidate a livello di gruppo. L'azienda continuerà a perfezionare il proprio approccio, mantenendo la valutazione della performance come leva centrale per l'engagement e la crescita delle persone.

Selezione del personale

Kpi	Target	Risultato 2024	Risultato 2025
Processo di selezione basato su criteri oggettivi	Utilizzo di una procedura volta e valutare il candidato solo in base al merito	Confermato	Confermato 

Conclusione:

Per entrambi gli anni di riferimento, l'azienda ha confermato l'adozione di un processo di selezione basato esclusivamente su criteri oggettivi e meritocratici. La procedura standardizzata in uso garantisce che le decisioni di selezione siano guidate da parametri chiari e misurabili, esperienza, competenze tecniche e capacità personali, eliminando elementi di soggettività e assicurando pari opportunità a tutti i candidati. L'ingresso nel nuovo gruppo potrà offrire l'opportunità di confrontarsi con prassi di selezione strutturate a livello più ampio, rafforzando ulteriormente la qualità e la coerenza del processo. L'azienda rimane impegnata a mantenere un approccio equo, trasparente e inclusivo, in linea con i propri valori e con gli standard attesi dal contesto in cui opera.

SALARIO

Equità salariale

Kpi	Target	Risultato 2024	Risultato 2025
Uniformità dei livelli retributivi	differenza salariale inferiore al 10% a livello interfunzionale e di esperienza	Confermato	Confermato 

Conclusione:

Nel biennio di riferimento, l'azienda ha confermato per entrambi gli anni il rispetto del parametro di equità salariale, mantenendo la differenza retributiva interfunzionale al di sotto della soglia del 10%. Questo risultato riflette l'impegno concreto dell'organizzazione nel promuovere politiche retributive basate su equità e trasparenza, valorizzando competenze e responsabilità senza discriminazioni.



L'azienda continuerà a monitorare questo indicatore con attenzione, anche in prospettiva dell'evoluzione del contesto di gruppo, consolidando una politica retributiva coerente con i propri valori e con le migliori pratiche del settore.

Rapporto salariale

Kpi	Monitoraggio 2023	Monitoraggio 2024	Monitoraggio 2025
Retribuzione totale annua del dipendente con la retribuzione più alta e la retribuzione totale annua media di tutti i dipendenti	Rapporto di 6,5	Rapporto di 6,2	Rapporto di 6,15

Conclusione:

Nel triennio monitorato, il rapporto tra la retribuzione totale annua del dipendente con il compenso più elevato e la media di tutti i dipendenti ha registrato una riduzione progressiva e costante: da 6,5 nel 2023 a 6,2 nel 2024, fino a 6,15 nel 2025. Questa tendenza indica un miglioramento continuo nell'equilibrio retributivo interno, frutto di politiche salariali attente e di una gestione delle risorse umane orientata all'equità.

La contrazione del rapporto anche nel 2025 è un segnale particolarmente positivo, a conferma che le trasformazioni in corso non hanno generato distorsioni nella distribuzione dei compensi, mantenendo anzi la traiettoria di progressivo avvicinamento tra i livelli retributivi.

L'azienda continuerà a monitorare questo indicatore, ritenendolo un riferimento importante per valutare l'equità della propria struttura retributiva e la coerenza con i valori di trasparenza e sostenibilità sociale che guidano la gestione del personale.

Salario di sussistenza

Kpi	Monitoraggio 2024	Monitoraggio 2025
Percentuale di dipendenti pagati al di sopra del salario di sussistenza, compresi i lavoratori dipendenti e i lavoratori non dipendenti	100%	100%



Conclusione:

Nel periodo di rendicontazione, tutti i dipendenti presi in considerazione hanno percepito una retribuzione pari o superiore al salario di sussistenza stabilito dal Wageindicator in vigore, confermando il risultato già raggiunto nell'anno precedente. Questo principio è parte integrante della politica aziendale, che si impegna a rispettare e superare le soglie retributive minime previste dalla normativa vigente.

L'adozione di questa politica riflette i valori fondamentali dell'azienda, orientati alla tutela dei diritti dei lavoratori e alla promozione di condizioni economiche dignitose. Tale approccio non solo garantisce la conformità alle normative vigenti, ma rappresenta un investimento concreto nell'equità retributiva e nella motivazione del personale.

Salario di sussistenza - Copertura del benchmark

Kpi	Monitoraggio 2024	Monitoraggio 2025
Percentuale di dipendenti diretti coperti dall'analisi di benchmarking del salario di sussistenza	100%	100%

Conclusione:

Anche nel 2025, l'analisi di benchmarking del salario di sussistenza ha coperto il 100% dei dipendenti diretti, senza alcuna esclusione. Includere la totalità della forza lavoro non è una scelta scontata: riflette una precisa volontà aziendale di applicare gli stessi standard a tutti i collaboratori, indipendentemente dal ruolo o dalla tipologia contrattuale.

Questa uniformità di trattamento è espressione concreta di una cultura organizzativa che pone le persone al centro, fondata su trasparenza e rispetto reciproco. Con l'evoluzione del contesto di gruppo, l'azienda intende rafforzare ulteriormente questo approccio, facendo della copertura totale un punto fermo anche nei futuri processi di integrazione e armonizzazione delle politiche retributive.

ETICA E DIRITTI UMANI

Adesione al codice di condotta

Kpi	Target	Risultato 2024	Risultato 2025
Percentuale di fornitori con adesione totale e annuale	>70% totale del fatturato	68,3%	>70%* 



Conclusione:

Nel periodo di rendicontazione, la percentuale di fornitori con adesione al codice di condotta, ponderata sul fatturato, si stima superiore al 70%, superando il target prefissato. La stima tiene conto del fatto che i fornitori già attivi negli anni precedenti hanno sottoscritto il codice di condotta nel corso delle attività di mappatura avviate in passato, e che ai nuovi fornitori inseriti nel 2025 viene sistematicamente richiesta la sottoscrizione in fase di qualifica.

Va segnalato che nel 2025 l'analisi strutturata della catena di fornitura è stata temporaneamente sospesa, in coerenza con le priorità organizzative dell'anno. Per tale ragione il dato viene riportato come stima conservativa piuttosto che come valore puntuale verificato. L'azienda intende riprendere e strutturare questa attività nel 2026, anche nell'ambito del più ampio processo di revisione della gestione dei fornitori previsto per il prossimo periodo.

Il codice di condotta adottato abbraccia aspetti sociali, ambientali ed etici, garantendo un riferimento comune per tutti i fornitori coinvolti e confermando l'impegno dell'azienda verso pratiche responsabili lungo tutta la filiera.

*dato stimato

Segnalazioni whistleblowing - Casi accertati

Kpi	Monitoraggio 2023	Monitoraggio 2024	Monitoraggio 2025
Numero di casi comprovati di origine etica o di protezione dei dati segnalati attraverso il whistleblowing	0	0	0

Conclusione:

Per il terzo anno consecutivo, nessuna segnalazione di whistleblowing relativa a comportamenti non etici, violazioni normative o irregolarità interne è pervenuta attraverso i canali dedicati. La continuità di questo dato nel triennio riflette una cultura aziendale orientata alla trasparenza e al rispetto delle regole, nonché l'efficacia del sistema di controllo interno.

L'assenza di segnalazioni non viene interpretata come un dato statico, ma come il risultato di un presidio attivo: l'azienda mantiene canali di comunicazione accessibili e garantisce anonimato e tutela a chiunque scelga di segnalare eventuali problematiche, assicurando che ogni collaboratore si senta libero di farlo senza timore di conseguenze.



Segnalazioni whistleblowing - Indagini avviate

Kpi	Target	Risultato 2024	Risultato 2025
Numero di indagini interne avviate in relazione a casi comprovati	100%	Non applicabile	Non applicabile

Conclusione:

Non avendo ricevuto segnalazioni nel periodo di rendicontazione, il dato risulta non applicabile: nessuna indagine interna è stata avviata. Il risultato è coerente con quanto riportato nel capitolo precedente e conferma la continuità del quadro etico complessivo dell'organizzazione.

Sanzioni

Kpi	Target	Risultato 2024	Risultato 2025
Quantificazione delle sanzioni dovute al mancato rispetto di leggi e/o regolamenti	0 euro	0 euro	0 euro 

Conclusione:

Anche nel 2025 Biokosmes non ha ricevuto alcuna sanzione o penalità legata al mancato rispetto di leggi o regolamenti in materia di diritti umani o compliance finanziaria, confermando il pieno rispetto del target fissato a zero euro. Un risultato che, pur apparendo scontato nella sua formulazione, rappresenta in realtà l'esito concreto di un sistema di presidio interno strutturato e continuamente aggiornato.

L'azienda adotta un approccio proattivo alla gestione della conformità normativa, attraverso politiche interne chiare, procedure di controllo definite e attività di formazione periodica rivolte al personale a tutti i livelli. Questo insieme di misure costituisce la base su cui si fonda la capacità dell'organizzazione di operare in piena trasparenza e conformità, sia sul fronte dei diritti umani sia su quello finanziario.

Con l'evoluzione del contesto di gruppo, ci si attende un ulteriore rafforzamento di questi presidi, attraverso l'armonizzazione delle procedure interne agli standard richiesti dal nuovo quadro di governance. L'obiettivo rimane quello di mantenere un profilo di rischio pienamente controllato e coerente con i valori di integrità e responsabilità sociale che guidano l'organizzazione.



Azioni legali

Kpi	Target	Risultato 2024	Risultato 2025
Numero di azioni legali pendenti o concluse relative a comportamenti anticoncorrenziali	0	0	0 

Conclusione:

Nel periodo di rendicontazione, come già nell'anno precedente, non risultano azioni legali pendenti o concluse relative a comportamenti anticoncorrenziali, confermando il raggiungimento del target per entrambi gli anni monitorati. Questo risultato riflette l'impegno costante dell'azienda nel condurre le proprie attività nel pieno rispetto delle normative sulla concorrenza leale, mantenendo un profilo di correttezza nei confronti di clienti, partner e concorrenti.

A fondamento di questo risultato vi è un sistema di politiche interne e procedure di controllo volte a prevenire qualsiasi pratica che possa essere interpretata come anticoncorrenziale. L'azienda promuove attivamente una cultura della legalità e della trasparenza commerciale, che si traduce in comportamenti coerenti a tutti i livelli dell'organizzazione e in un approccio etico nelle relazioni con il mercato.

Mantenere un profilo privo di contenziosi in materia concorrenziale rimane un obiettivo non negoziabile, espressione dei valori di integrità che guidano l'operato dell'organizzazione.

SALUTE E SICUREZZA

Frequenza infortuni

Kpi	Target	Risultato 2024	Risultato 2025
Numero di infortuni con assenza dal lavoro per ogni milione di ore lavorate (Tasso di frequenza)	≤ 6 incidenti per milione di ore lavorate	23	24,8 

Conclusione:

Nel periodo di rendicontazione, il tasso di frequenza infortuni si è attestato a 24,8 incidenti per milione di ore lavorate, in lieve aumento rispetto al 23 del 2024 e al di sopra del target. Va tuttavia sottolineato che gli infortuni registrati sono stati di entità lieve, come confermato dall'indice di gravità contenuto pari a 0,4: si tratta prevalentemente di piccoli eventi, spesso autoindotti, che non hanno generato impatti rilevanti sulla sicurezza generale.



L'azienda attribuisce in parte questo andamento ai cambiamenti operativi intervenuti nel corso dell'anno, in particolare all'introduzione del terzo turno produttivo, che ha modificato i ritmi di lavoro e aumentato l'esposizione complessiva. È inoltre opportuno segnalare che il target di riferimento (≤ 6) era stato definito su base storica, senza una valutazione strutturata del contesto produttivo attuale, e potrà essere oggetto di revisione in sede di aggiornamento degli obiettivi.

L'azienda ha avviato un percorso di miglioramento che include il rafforzamento delle misure preventive, l'introduzione di un sistema di segnalazione dei near miss e una più intensa attività di sensibilizzazione del personale, con particolare attenzione ai comportamenti individuali. Ridurre la frequenza degli infortuni, anche di lieve entità, rimane una priorità strategica per costruire una cultura della sicurezza solida e duratura.

Giorni di infortunio

Kpi	Monitoraggio 2023	Monitoraggio 2024	Monitoraggio 2025
Numero giorni di infortunio	0	52	58

Conclusione:

Nell'anno di riferimento i giorni di infortunio si sono attestati a 58, in lieve aumento rispetto ai 52 del 2024. Il dato va letto in coerenza con quanto emerso dall'analisi del tasso di frequenza: gli eventi registrati sono stati di entità lieve, come confermato dall'indice di gravità contenuto, e sono riconducibili in larga parte a piccoli infortuni autoindotti, la cui gestione tempestiva ha garantito un rapido rientro alle normali condizioni operative.

L'incremento rispetto al 2024, e il salto significativo rispetto allo zero del 2023, è in parte collegato all'introduzione del terzo turno produttivo, che ha modificato i ritmi di lavoro e ampliato l'esposizione complessiva della forza lavoro. Proprio su questo fronte l'azienda sta concentrando gli sforzi preventivi, attraverso il potenziamento della formazione, l'attivazione di un sistema di segnalazione dei near miss e una più intensa attività di sensibilizzazione sui comportamenti individuali in ambito sicurezza.

Mancati infortuni

Kpi	Monitoraggio 2023	Monitoraggio 2024	Monitoraggio 2025
Mancati infortuni	2	4	4



Conclusione:

I mancati infortuni segnalati nel 2025 si confermano a quota 4, in linea con il 2024 e in crescita rispetto ai 2 del 2023. La stabilità del dato indica che il sistema di segnalazione si è consolidato, mantenendo un livello di attenzione costante dopo il miglioramento registrato nel biennio precedente.

Intercettare e documentare eventi potenzialmente critici prima che si traducano in infortuni è espressione di una cultura della sicurezza matura. Questo strumento assume un valore ancora maggiore nel contesto attuale, dove l'introduzione del terzo turno produttivo ha modificato i ritmi operativi e reso il monitoraggio preventivo una priorità concreta. Rafforzare ulteriormente il sistema di near miss reporting rimane quindi un obiettivo chiave per il 2026.

Gestione incidenti

Kpi	Target	Risultato 2024	Risultato 2025
Percentuale di incidenti o rischi segnalati entro 24 ore dalla loro identificazione	> 90%	100%	100% 

Conclusione:

Per il secondo anno consecutivo, il 100% degli incidenti e dei rischi identificati è stato segnalato entro 24 ore, superando il target del 90%. Un risultato che conferma l'efficacia del sistema di gestione degli incidenti adottato e la sua piena integrazione nelle prassi operative quotidiane.

La tempestività nella segnalazione è resa possibile da strumenti di comunicazione chiari e accessibili e da una formazione mirata del personale, elementi che garantiscono consapevolezza e reattività a tutti i livelli dell'organizzazione. Questo approccio consente un'analisi rapida delle cause, l'adozione immediata di misure correttive e una prevenzione più efficace di eventi futuri, aspetti di particolare rilievo in una fase in cui i cambiamenti operativi rendono il presidio della sicurezza ancora più strategico.

Formazione sulla sicurezza

Kpi	Target	Risultato 2024	Risultato 2025
Percentuale di dipendenti che hanno completato con successo la formazione sulla sicurezza	100%	100%	100% 



Conclusione:

Biokosmes ha svolto nel 2025 la formazione sulla sicurezza raggiungendo una copertura del 100% del personale, confermando il risultato già ottenuto nell'anno precedente e il pieno rispetto del target. Nessun dipendente è stato escluso dal programma formativo, che ha incluso sessioni teoriche e pratiche calibrate sui diversi ruoli e responsabilità aziendali.

Un dato che assume rilievo particolare alla luce dell'andamento degli infortuni registrato nello stesso periodo: garantire che tutta la forza lavoro, incluso il personale del terzo turno introdotto nel corso dell'anno, disponga delle competenze necessarie per prevenire e gestire situazioni di rischio rappresenta una condizione fondamentale per invertire il trend e rafforzare nel tempo la cultura della sicurezza.

Approfondimento ISO 45001:2018

Biokosmes ha avviato una collaborazione con un esperto qualificato per preparare e adattare il nostro sistema di gestione ai requisiti della norma ISO 45001. Questo percorso mira a implementare un sistema efficace di gestione della salute e sicurezza sul lavoro, conforme agli standard internazionali, con l'obiettivo di migliorare proattivamente le condizioni di lavoro, prevenire infortuni e malattie professionali e promuovere un ambiente sicuro e salubre per tutti i dipendenti.

L'adozione della ISO 45001 rappresenta un impegno concreto dell'azienda nel garantire la conformità normativa, rafforzando la cultura della sicurezza e dell'attenzione al benessere dei lavoratori. La collaborazione con l'esperto garantirà un approccio strutturato e metodico, assicurando che il sistema di gestione sia efficiente, sostenibile e allineato alle migliori pratiche internazionali.

Comunità e Territorio

Iniziative di volontariato

Kpi	Target	Risultato 2024	Risultato 2025
Partecipazione a programmi di natura sociale/volontariato	N°2 attività	N°2 attività	N°2 attività 

Conclusione:

Anche nel 2025 l'azienda ha confermato la propria partecipazione a due iniziative di volontariato, raggiungendo il target prefissato: la Camminata Manzoniana e la Milano Relay Marathon hanno visto il coinvolgimento attivo dei dipendenti, che hanno aderito con entusiasmo e spirito di squadra.

Oltre alla presenza fisica, i collaboratori hanno contribuito attraverso donazioni economiche destinate ai progetti benefici associati agli eventi, rafforzando il carattere solidale di queste iniziative. La continuità della partecipazione nel biennio testimonia come il volontariato si stia consolidando come elemento ricorrente della cultura aziendale, capace di generare coesione interna e un impatto positivo concreto sulla comunità locale.



Stage scolastici

Kpi	Target	Risultato 2024	Risultato 2024
Apertura a percorsi di stage con il tessuto scolastico territoriale	Attivazione n°2 stage	N°2 stage	N°3 stage 

Conclusione:

Nel periodo di riferimento, l'azienda ha attivato 3 percorsi di stage con il tessuto scolastico territoriale, superando il target di 2 e migliorando il risultato già raggiunto nell'anno precedente. Un segnale concreto di un impegno che si sta consolidando e ampliando, testimoniando una volontà genuina di aprire le porte dell'organizzazione ai giovani del territorio.

Attraverso questi percorsi, l'azienda offre a studenti e neodiplomati l'opportunità di entrare in contatto con un contesto produttivo strutturato, acquisendo competenze pratiche e una prima esperienza professionale significativa. Il valore di questa iniziativa è reciproco: per i giovani rappresenta un'occasione di crescita concreta, per l'azienda un modo per contribuire alla formazione delle risorse del territorio e per rafforzare il proprio radicamento nella comunità locale.

PCTO

Kpi	Target	Risultato 2024	Risultato 2025
Apertura a percorsi PCTO stage con il tessuto scolastico territoriale	Attivazione n°2 PCTO	n°4 PCTO	n°4 PCTO 

Conclusione:

I percorsi PCTO attivati nel 2025 si confermano a quota 4, raddoppiando il target prefissato di 2 e mantenendo il risultato già raggiunto nell'anno precedente. La stabilità del dato indica che l'apertura verso le scuole del territorio si è strutturata come pratica consolidata, non come iniziativa episodica.

I percorsi di alternanza scuola-lavoro rappresentano uno strumento particolarmente prezioso nel dialogo con il tessuto scolastico locale: consentono agli studenti di confrontarsi con processi produttivi reali in un contesto formativo protetto, mentre offrono all'azienda l'opportunità di contribuire attivamente alla preparazione delle future generazioni professionali. Mantenere un'offerta doppia rispetto al target minimo riflette una scelta precisa, che l'azienda intende proseguire anche negli anni a venire.



Fornitori

Kpi	Target	Risultato 2024	Risultato 2025
Percentuale di fornitori con sede nel raggio di 300 Km (base fatturato)	≥ 70%	79,8%	81,6% 
Percentuale di fornitori con sede nel raggio di 300 Km (base anagrafica)	≥ 70%	ND	81,3% 

Conclusione:

L'analisi sulla catena di fornitura per l'anno di rendicontazione 2025 è stata condotta prendendo in esame i partner con un volume di spesa superiore a 50.000€, garantendo una copertura dell'84% del valore totale e rendendo il dato estremamente rappresentativo. In questo contesto, Biokosmes pone particolare attenzione al criterio di vicinanza del fornitore, riconoscendolo come un elemento strategico per favorire il territorio locale e per ridurre l'impatto ambientale legato alla logistica.

Il risultato ottenuto, pari all'81,6% su base fatturato e 81,3% su base anagrafica di fornitori situati nel raggio di 300 km, conferma la volontà di privilegiare partner in prossimità delle sedi aziendali. Questo approccio non solo contribuisce a supportare l'economia locale, ma consente anche di minimizzare le emissioni di gas serra derivanti dal trasporto, promuovendo una catena di approvvigionamento più sostenibile. Tale strategia riflette l'impegno verso una gestione responsabile e orientata al bene comune, rafforzando i legami con il territorio e riducendo al contempo l'impronta ambientale delle attività.

Donazioni

Kpi	Monitoraggio 2023	Monitoraggio 2024	Monitoraggio 2025
Valore monetario totale dei contributi finanziari	37 €	6.000 €	4.280 €

Conclusione:

Nel 2025 il valore delle donazioni si è attestato a 4.280 euro, in calo rispetto ai 6.000 euro del 2024 ma significativamente superiore al dato 2023, che si limitava a 37 euro. Il contributo dell'anno è stato destinato al sostegno della Camminata Manzoni, iniziativa culturale e comunitaria radicata nel territorio, a conferma della volontà dell'azienda di mantenere un legame concreto con la comunità locale in cui opera. La variazione rispetto all'anno precedente non segnala un disimpegno, ma riflette la natura discrezionale e non strutturata di questo tipo di contributi, che vengono valutati anno per anno in funzione delle opportunità e delle iniziative ritenute meritevoli di supporto. L'azienda considera le donazioni uno strumento complementare alla propria strategia di responsabilità sociale, attraverso cui rafforzare il proprio ruolo di attore solidale nel contesto in cui è inserita, andando oltre i confini della sola attività economica.



Ambiente

Consumo Gas

Kpi	Monitoraggio 2024	Monitoraggio 2025
Quantità di Gas consumato	152.222 Smc	150.980 Smc

Conclusione:

Nel 2025 il consumo di gas si è attestato a 150.980 Smc, in lieve riduzione rispetto ai 152.222 Smc del 2024. La contrazione, seppur contenuta, va letta anche alla luce dell'intervento di sostituzione delle caldaie effettuato nel corso del 2024, che ha interessato parte dell'anno produttivo: i nuovi impianti, più efficienti sul piano energetico e più performanti in termini di emissioni di CO₂, hanno iniziato a produrre i propri effetti solo progressivamente. I benefici attesi dalla sostituzione, stimati in una riduzione dei consumi fino al 20% rispetto ai valori pre-intervento si rifletteranno in modo più evidente nel prossimo periodo di rendicontazione.

Consumo Acqua

Kpi	Monitoraggio 2024	Monitoraggio 2025
Quantità di acqua prelevata	15.852 mc	14.562 mc
Quantità di acqua prelevata rispetto ai bulk prodotti	7 mc/ton	6,7 mc/ton

Conclusione:

Il consumo idrico registrato nel 2025 da Biokosmes si attesta a 14.562 mc, in riduzione rispetto all'anno precedente, proseguendo il trend di miglioramento avviato rispetto al valore del 2023. La contrazione di circa 1.300 mc conferma l'efficacia degli interventi sulla strumentazione di lavaggio realizzati negli anni scorsi, i cui benefici continuano a riflettersi positivamente sui consumi.

Il consumo idrico nel 2025 si è attestato a 14.562 mc, in riduzione rispetto ai 15.852 mc del 2024. Il dato più significativo per valutare l'efficienza reale è tuttavia quello rapportato alla produzione: il consumo per tonnellata di bulk prodotto è sceso da 7 mc/ton a 6,7 mc/ton, evidenziando un miglioramento concreto nell'utilizzo della risorsa idrica a parità di attività produttiva. Questo indicatore, che normalizza il consumo rispetto ai volumi realizzati, è quello che l'azienda considera più rappresentativo, poiché isola l'effetto dell'efficienza gestionale da quello legato alle variazioni di produzione.

Gli investimenti in efficienza operativa producono effetti duraturi, contribuendo concretamente alla riduzione dell'impatto ambientale e alla conservazione di una risorsa critica come l'acqua, un impegno che l'azienda intende mantenere anche nei prossimi cicli di rendicontazione.



Rifiuti generati

Kpi	Monitoraggio 2024	Monitoraggio 2025
Quantità di rifiuti generati	292.952 kg	351.295 kg
Quantità di rifiuti generati rispetto ai bulk prodotti (kg/kg)	0,13 udp	0,16 udp

Conclusione:

Nel periodo di rendicontazione la produzione complessiva di rifiuti si è attestata a 351.295 kg, in aumento rispetto ai 292.952 kg del 2024. La quota destinata a recupero ha raggiunto il 91,7% del totale, con solo l'8,33% avviato a discarica, confermando un approccio alla gestione orientato ai principi dell'economia circolare. Il rapporto tra rifiuti totali e bulk prodotti si è attestato a 0,16 kg/kg, dato che l'azienda utilizzerà come riferimento per i confronti nei prossimi cicli di rendicontazione.

I rifiuti non pericolosi, pari a 291.445 kg, mostrano un rapporto con i bulk prodotti di 0,13 kg/kg, sostanzialmente stabile rispetto allo 0,12 kg/kg del 2024. L'incremento in valore assoluto è in parte riconducibile alle attività straordinarie di pulizia e riordino del magazzino condotte nel corso dell'anno, che hanno comportato lo smaltimento di giacenze di packaging e materie prime.

I rifiuti pericolosi prodotti nel 2025 si sono attestati a 59.850 kg, con un rapporto sui bulk prodotti di 0,03 kg/kg. L'aumento riguarda principalmente acque di lavaggio e residui di reazione, categorie direttamente legate all'intensità dei processi produttivi. L'azienda monitora questo andamento con attenzione, con l'obiettivo di analizzarne le cause e valutare eventuali misure di ottimizzazione nel prossimo periodo.

Qualità dell'acqua - Biodiversità

Kpi	Target	Risultato 2024	Risultato 2025
Qualità delle acque di scarico	Rispetto di quanto definito dall'AUA	Conforme	Conforme 

Conclusione:

Nel 2025 le analisi delle acque di scarico condotte in regime di autocontrollo hanno confermato la conformità a tutti i parametri stabiliti dall'Autorizzazione Unica Ambientale (AUA), senza superamenti dei limiti previsti. In un'occasione, a seguito di un prelievo effettuato dall'organo di vigilanza, è stato avviato un confronto analitico tramite controcampione il cui esito è ancora in attesa di definizione. L'azienda ha gestito la situazione con tempestività e trasparenza, fornendo tutti i riscontri richiesti.

Il quadro complessivo di conformità si conferma positivo e in linea con gli standard ambientali applicabili, testimoniando l'efficacia del sistema di monitoraggio adottato.



Carbon footprint

Kpi	Target	Risultato 2024	Risultato 2025
Misurazione degli Scope 1, Scope 2 e Scope 3	Eseguita misurazione	Eseguita misurazione	Misurazione in corso 

Conclusione:

Per il secondo anno consecutivo, la misurazione degli Scope 1, 2 e 3 è stata eseguita, confermando la continuità del percorso di monitoraggio delle emissioni avviato dall'azienda. L'analisi, affidata a una terza parte indipendente, garantisce correttezza e affidabilità dei dati raccolti, offrendo una base oggettiva su cui fondare le decisioni in materia di riduzione dell'impatto climatico.

Va segnalato che la valutazione relativa al 2025 è attualmente in corso e i risultati completi saranno disponibili nei prossimi mesi. Questo non inficia la continuità del monitoraggio, ma riflette la complessità metodologica di una misurazione strutturata su tutti e tre gli scope, in particolare lo Scope 3, che per sua natura richiede il coinvolgimento della catena del valore e tempi di elaborazione più estesi.

Guardando al futuro, il tema della carbon footprint è destinato ad assumere una rilevanza crescente all'interno del nuovo contesto di gruppo: è in fase di sviluppo un piano di decarbonizzazione e misurazione dell'impatto a livello consolidato, che fornirà un framework più strutturato e ambizioso. Nei prossimi cicli di rendicontazione, questo approccio consentirà di passare dalla sola misurazione alla definizione di obiettivi di riduzione concreti e verificabili, in linea con le best practice internazionali in materia di climate strategy.

Consumo elettricità

Kpi	Monitoraggio 2024	Monitoraggio 2025
Consumo complessivo di energia elettrica	872.018 kWh	840.613 kWh
Consumo complessivo di energia elettrica rispetto ai bulk prodotti	386,5 kWh/ton	384,9 kWh/ton

Conclusione:

Il consumo complessivo di energia elettrica nel 2025 si è attestato a 840.613 kWh, in riduzione rispetto agli 872.018 kWh del 2024. Come per il consumo idrico, il dato più indicativo è quello rapportato alla produzione: il consumo per tonnellata di bulk è passato da 386,5 kWh/ton a 384,9 kWh/ton, una riduzione che, pur contenuta, conferma un miglioramento nell'efficienza energetica a parità di attività produttiva.

La lettura combinata dei due indicatori, assoluto e normalizzato, restituisce un quadro coerente di progressivo miglioramento, che l'azienda intende consolidare nei prossimi cicli di rendicontazione.



Mantenere un profilo di consumo in progressiva riduzione rappresenta uno degli obiettivi ambientali che l'azienda intende perseguire con continuità, anche in prospettiva di un approccio più strutturato alla gestione energetica.

<u>Green energy</u>		
Kpi	Monitoraggio 2024	Monitoraggio 2025
Percentuale di energia verde consumata rispetto al totale	12,1%	12,8%

Conclusione:

Nel periodo di riferimento, la quota di energia verde consumata rispetto al totale è cresciuta dal 12,1% al 12,8%, segnando un incremento che, pur graduale, conferma una traiettoria positiva nell'utilizzo di fonti rinnovabili. La produzione deriva dall'impianto fotovoltaico aziendale, il cui rendimento è soggetto a variabilità stagionale e viene preservato attraverso un programma strutturato di manutenzione ordinaria e straordinaria.

Aumentare progressivamente l'incidenza dell'energia rinnovabile sul consumo totale rappresenta uno degli obiettivi ambientali di lungo periodo dell'azienda. In prospettiva, il nuovo contesto di gruppo potrà offrire l'opportunità di valutare investimenti aggiuntivi in questa direzione, contribuendo a incrementare in modo più significativo la quota di green energy nel mix energetico complessivo.

<u>Green Formula</u>		
Kpi	Monitoraggio 2024	Monitoraggio 2025
Percentuale di formule sviluppate "Green"	* Calcolo del NI 5% * Calcolo Biodegradabilità 0% Senza siliconi 74 % Senza microplastiche 87 % Produzioni a freddo 38%	Calcolo del NI 9% Calcolo Biodegradabilità 0% Senza siliconi 81 % Senza microplastiche 92 % Produzioni a freddo 43%

*Calcolo elaborato solo su commissione da parte del cliente

Conclusione:

Biokosmes conferma il proprio impegno concreto verso la sostenibilità attraverso lo sviluppo di formule green, progettate per ridurre l'impatto ambientale e promuovere un uso responsabile delle risorse.

Nel 2025 i parametri relativi alle formule green mostrano un miglioramento su tutti i fronti monitorati: la quota di formule senza siliconi è salita all'81%, quelle senza microplastiche al 92%, e le produzioni a freddo



al 43%. Il Natural Index calcolato su commissione raggiunge il 9%, in crescita rispetto al 5% dell'anno precedente.

I valori relativi al Natural Index e alla biodegradabilità, pur contenuti, non riflettono una limitazione intrinseca delle formule sviluppate: questi calcoli vengono effettuati esclusivamente su richiesta del cliente e, in assenza di tale indicazione, non vengono eseguiti. La quota di formule per cui questi parametri non sono stati calcolati non può quindi essere interpretata come assenza di caratteristiche naturali o di biodegradabilità, ma semplicemente come mancata richiesta da parte della committenza.

Il quadro complessivo conferma la direzione strategica dell'azienda verso una formulazione sempre più sostenibile, in risposta a una domanda di mercato crescentemente attenta agli impatti ambientali dei prodotti cosmetici e farmaceutici.

Questo approccio si riflette nell'utilizzo di ingredienti di origine naturale, materie prime rinnovabili e processi produttivi ottimizzati, al fine di garantire prodotti rispettosi dell'ambiente e delle persone.

Le formule green rappresentano un elemento chiave nella strategia di innovazione dell'azienda, che si impegna a soddisfare le esigenze del mercato e dei consumatori sempre più attenti alla sostenibilità, senza compromettere l'efficacia e la qualità dei prodotti. Questo risultato testimonia la volontà dell'organizzazione di contribuire attivamente agli obiettivi globali di sostenibilità e di consolidare la propria posizione come leader responsabile nel settore.

<u>Materie prime</u>		
Kpi	Monitoraggio 2024	Monitoraggio 2025
Utilizzo delle materie prime	3.874.955 kg	5.464.251 kg

Conclusione:

Nel 2025 l'utilizzo di materie prime si è attestato a 5.464.251 kg, in aumento rispetto ai 3.874.955 kg del 2024. È opportuno precisare che il dato riportato riflette il quantitativo ordinato e non il consumato effettivo: per ragioni operative, il sistema di monitoraggio lato acquisti non consente di isolare il consumato puntuale, e il dato ordinato, pur presentando un fisiologico sfasamento temporale, è stato storicamente considerato una proxy sufficientemente rappresentativa dell'utilizzo reale.

L'incremento registrato è riconducibile a due fattori principali: la crescita generale dei volumi di attività e l'evoluzione del mix produttivo verso una quota maggiore di prodotti anidri. Questi ultimi, non contenendo acqua nella formulazione, incorporano per loro natura una percentuale più elevata di materie prime per unità di bulk prodotto rispetto ai prodotti base acqua, rendendo il confronto in valore assoluto non pienamente rappresentativo dell'efficienza nell'utilizzo delle risorse.

Al di là della variazione assoluta, l'azienda persegue con continuità un approccio orientato all'ottimizzazione delle risorse lungo tutto il ciclo produttivo: dalla selezione delle materie prime, privilegiando ingredienti di origine naturale e rinnovabile, alla riduzione degli scarti di lavorazione, fino al recupero delle frazioni residue in un'ottica di economia circolare. L'azienda sta inoltre valutando metodologie più granulari per affinare il monitoraggio di questo indicatore, con l'obiettivo di disporre nei prossimi cicli di rendicontazione di un dato di consumo effettivo più preciso e confrontabile.



Green Packaging

Kpi	Target	Risultato 2024	Risultato 2025
Proposta di packaging green	100%	100%	100% 

Conclusione:

L'azienda conferma la propria capacità di offrire ai clienti proposte green durante la fase di sviluppo di nuovi prodotti, integrando soluzioni sostenibili che mirano a ridurre l'impatto ambientale. Durante questo processo, vengono presentate opzioni che includono l'utilizzo di materiali ecologici, processi ottimizzati e soluzioni innovative a basso impatto ambientale.

La decisione finale è lasciata al cliente, che ha la possibilità di confermare o meno la versione green proposta, in base alle proprie esigenze e priorità. Questo approccio permette all'azienda di promuovere attivamente scelte responsabili e sostenibili, senza compromettere la flessibilità e la soddisfazione del cliente finale. L'impegno dell'azienda rimane quello di sensibilizzare e incentivare l'adozione di soluzioni rispettose dell'ambiente, contribuendo così a uno sviluppo più sostenibile e consapevole.

Approfondimento ISO 14001:2015

Biokosmes ha avviato una collaborazione con un esperto qualificato per strutturare il sistema di gestione ambientale secondo i requisiti della norma ISO 14001. L'obiettivo è dotarsi di un sistema efficace per il controllo degli impatti ambientali legati alle attività produttive, con particolare attenzione alla prevenzione dei rischi, alla riduzione dei consumi e alla conformità alle prescrizioni applicabili.

L'adozione della ISO 14001 rafforza l'impegno dell'azienda verso una gestione responsabile dell'ambiente e si inserisce nel più ampio percorso di sostenibilità intrapreso negli anni.

Percorso di Decarbonizzazione

Biokosmes nel corso del 2025 ha completato lo studio di decarbonizzazione affidato a un consulente esterno specializzato, ottenendo un'analisi strutturata delle proprie emissioni e delle principali opportunità di riduzione, con particolare attenzione all'efficienza energetica, all'adozione di fonti rinnovabili e all'ottimizzazione dei processi produttivi. I risultati dello studio costituiscono la base su cui impostare le azioni concrete per i prossimi anni.

Nel 2026 è in corso l'esecuzione della misurazione aggiornata della carbon footprint aziendale, che consentirà di verificare l'evoluzione delle emissioni rispetto alla baseline e di calibrare gli interventi prioritari. Questo passaggio si inserisce in un quadro più ampio: a livello di gruppo è in fase di sviluppo un piano strutturato di decarbonizzazione e misurazione dell'impatto climatico, che fornirà un framework consolidato con obiettivi condivisi, tempistiche coordinate e investimenti mirati lungo tutta la catena del valore.



L'azienda riconosce in questo percorso non un adempimento formale, ma un impegno concreto verso la riduzione del proprio impatto ambientale e verso le generazioni future.

Catena di fornitura

L'azienda ha implementato e sviluppato una politica degli acquisti sostenibili con l'obiettivo di integrare criteri ambientali, sociali e di governance (ESG) all'interno del proprio processo di approvvigionamento. Questa strategia è supportata da una procedura operativa dedicata, che stabilisce linee guida chiare per la selezione e la gestione dei fornitori, assicurando che siano valutati non solo in base a parametri economici, ma anche in relazione al loro impegno verso la sostenibilità e la responsabilità sociale.

In questo ambito, l'azienda ha adottato un sistema di ranking dei fornitori che classifica i partner secondo specifiche caratteristiche ESG, quali l'attenzione alle performance ambientali, il rispetto dei diritti umani, l'etica aziendale e l'adozione di pratiche sostenibili attraverso la compilazione di questionari dedicati. Coerentemente con quanto indicato precedentemente, si specifica che per l'anno 2025 l'attività di monitoraggio e l'aggiornamento del ranking tramite questionario sono stati temporaneamente sospesi e di conseguenza, non sono state condotte nuove analisi specifiche sui fornitori e sui CMO per l'esercizio in corso. Il sistema di valutazione verrà ripreso regolarmente e aggiornato a seguito dei cambiamenti organizzativi avvenuti nell'anno di riferimento per proseguire nella valorizzazione dei partner che dimostrano un forte impegno verso la sostenibilità.

Etica e Diritti umani

Nonostante la sospensione temporanea delle analisi dirette sulla catena di fornitura per il 2025, Biokosmes mantiene fermo il proprio impegno nel garantire che ogni collaborazione sia allineata ai valori di equità e rispetto dei diritti fondamentali delle persone. L'obiettivo rimane quello di assicurare la conformità dei partner agli standard etici aziendali e al contrasto della schiavitù moderna, attività che torneranno a essere monitorate con i nuovi flussi di valutazione previsti per il prossimo esercizio.

Parallelamente, l'azienda ha inaugurato una nuova piattaforma di formazione digitale, progettata per offrire ai dipendenti un accesso continuo a contenuti formativi, inclusi moduli dedicati ai temi sociali come il rispetto dei Diritti Umani e dei principi etici. Questa iniziativa mira a sensibilizzare e rafforzare la consapevolezza del personale, promuovendo una cultura aziendale sempre più attenta alla responsabilità sociale e all'integrità. L'azienda conferma così il proprio impegno nel costruire un ambiente lavorativo basato sulla conoscenza, il rispetto e la tutela dei diritti di tutti, sia all'interno della propria organizzazione sia lungo l'intera catena di fornitura.



Obiettivi 2026

Con l'orizzonte temporale del 2026, Biokosmes intende consolidare e sviluppare il proprio percorso di sostenibilità, perseguendo obiettivi chiari e misurabili in ambito ambientale, sociale e di governance. Biokosmes arriva al 2026 con un processo di gestione delle tematiche ESG già avviato e strutturato: il primo obiettivo è pertanto il mantenimento dei KPI monitorati nel 2025, a garanzia della continuità del percorso intrapreso.

Nel corso del 2026 è inoltre prevista un'attività di integrazione e armonizzazione dei KPI e degli obiettivi ESG in un framework più organico, anche alla luce del nuovo contesto organizzativo in cui l'azienda è inserita, che porterà a una rendicontazione futura più strutturata e comparabile.

Specifici dettagli per determinati obiettivi vengono riportati di seguito.

OBIETTIVI AMBIENTALI

Carbon footprint aziendale

Sul fronte della carbon footprint, nel 2026 verrà eseguita la misurazione aggiornata, che consentirà di disporre di dati puntuali su cui impostare obiettivi di riduzione credibili e verificabili per i periodi successivi.

Per quanto riguarda Scope 1 e Scope 2, l'azienda si pone un obiettivo di riduzione progressiva delle emissioni in misura contenuta: la sostituzione delle caldaie ha già prodotto i primi effetti sui consumi di gas, mentre sul fronte elettrico si valuterà l'acquisto di energia da fonti rinnovabili certificate. Gli obiettivi quantitativi specifici verranno definiti una volta disponibili i risultati della nuova misurazione, che fornirà una baseline aggiornata su cui calibrare target puntuali.

Per lo Scope 3, il 2026 rappresenta l'anno in cui verrà condotta un'analisi strutturata delle principali aree di impatto lungo la catena del valore, con l'obiettivo di identificare opportunità di miglioramento e definire tempistiche e priorità di intervento.

Piano di decarbonizzazione

Nel corso del 2025, grazie alla collaborazione con professionisti qualificati del settore, Biokosmes ha completato lo studio volto a identificare e valutare le principali aree di miglioramento in termini di emissioni, con riferimento a Scope 1, Scope 2 e Scope 3. I risultati hanno consentito di analizzare l'impatto delle soluzioni più efficienti dal punto di vista ambientale, organizzativo ed economico, gettando le basi per un piano di intervento strutturato orientato al raggiungimento degli obiettivi dell'Agenda ONU 2030 e 2050.

A partire da queste indicazioni, l'azienda ha tradotto le priorità emerse in interventi concreti, alcuni dei quali già avviati o deliberati per il 2026:

- Depuratore: avvio dei lavori preparatori e delibera per l'installazione di un nuovo sistema di depurazione, con benefici attesi sia sul fronte ambientale che sulla gestione delle acque reflue.
- Colonnine di ricarica per auto elettriche: installazione di quattro colonnine, a supporto della mobilità sostenibile del personale e della progressiva elettrificazione del parco auto aziendale.



- Interventi in area confezionamento: realizzazione di opere che hanno consentito un miglioramento delle condizioni di lavoro e una riduzione dei consumi energetici associati al reparto.
- Sostituzione impianti di climatizzazione: installazione di nuovi split elettrici in sostituzione degli impianti a gas, con impatto diretto sulla riduzione delle emissioni di Scope 1.

Questi interventi rappresentano passi concreti nel percorso di decarbonizzazione aziendale e contribuiranno a ridurre progressivamente l'impronta carbonica nelle aree di Scope 1 e Scope 2, in linea con gli obiettivi di lungo termine dell'agenda globale per la sostenibilità.

ISO 14001:2015

Biokosmes ha avviato una collaborazione con un esperto qualificato per strutturare il sistema di gestione ambientale in conformità ai requisiti della norma ISO 14001. Il percorso mira a implementare un approccio sistematico al controllo e alla riduzione degli impatti ambientali connessi alle attività produttive, con particolare attenzione alla prevenzione dei rischi di inquinamento e alla gestione delle emergenze ambientali.

OBIETTIVI PERSONE – SALUTE E SICUREZZA

AUDIT ai fornitori

Un'attenta mappatura della catena di fornitura, esaminandone le prassi in ottica di sicurezza, sostenibilità, etica e diritti umani, rappresenta una buona pratica per garantire l'allineamento dei propri fornitori ai principi di Biokosmes.

Nel 2026 l'azienda intende proseguire il percorso di valutazione avviato, con l'obiettivo di aggiornare e implementare il sistema di assessment dei fornitori, introducendo una logica di ranking che consenta di identificare le priorità di intervento e monitorare nel tempo l'evoluzione del profilo di rischio della catena di fornitura. Il processo verrà sviluppato in modo progressivo, tenendo conto delle risorse disponibili e del più ampio contesto organizzativo in evoluzione, che potrà offrire in prospettiva strumenti e framework più strutturati entro cui integrare anche la gestione dei fornitori.

ISO 45001:2018

Nel corso del 2025, Biokosmes ha approfondito i principi della norma ISO 45001:2018 relativa ai sistemi di gestione della salute e sicurezza sul lavoro, confermando il proprio interesse nel percorso di certificazione con organismo notificato accreditato Accredia. L'iter verrà valutato e pianificato nel corso del 2026, tenendo conto delle priorità organizzative e delle risorse disponibili.

Parallelamente, è in valutazione la realizzazione di barriere di contenimento per la gestione di eventuali sversamenti di liquidi e materie prime nell'area magazzino, intervento che si inserisce nella più ampia strategia di presidio della sicurezza operativa e di prevenzione dei rischi ambientali connessi alle attività produttive.



WHP e misure di Welfare

Biokosmes conferma la propria partecipazione al progetto regionale e nazionale WHP, garantendo un approccio sistematico e integrato volto a migliorare la salute e il benessere dei lavoratori all'interno dell'ambiente di lavoro. Il programma comprende strategie, politiche e interventi che mirano non solo a prevenire malattie e ridurre i rischi legati al lavoro, ma anche a promuovere stili di vita sani e a creare un ambiente lavorativo favorevole al benessere psicofisico.

Nel 2026 le iniziative in ambito welfare e benessere organizzativo si arricchiranno di nuovi strumenti:

- **Benefit Hub:** implementazione di una piattaforma di welfare aziendale che amplia l'offerta di benefit a disposizione dei dipendenti, aumentando la flessibilità e la personalizzazione del pacchetto retributivo complessivo.
- **Questionario attitudinale:** introduzione di uno strumento di rilevazione volto al monitoraggio delle soft skills e alla valorizzazione della crescita personale dei collaboratori, in un'ottica di sviluppo individuale e organizzativo.
- **Questionario di soddisfazione del personale:** valutazione dell'implementazione di uno strumento strutturato per il monitoraggio periodico del clima interno e del livello di engagement dei dipendenti, a supporto delle decisioni in materia di people management.

OBIETTIVI TERRITORIO – COMUNITÀ

Responsabilità sociale e radicamento territoriale

Biokosmes conferma il proprio impegno verso il territorio in cui opera, privilegiando fornitori con sede in un raggio geografico circoscritto, in un'ottica di vicinanza alla comunità locale e di sostegno al tessuto economico del territorio.

Sul fronte scolastico, proseguono le collaborazioni con gli istituti superiori del territorio lecchese attraverso percorsi PCTO, Percorsi per le Competenze Trasversali e per l'Orientamento, confermando la volontà di mantenere un dialogo attivo con le realtà formative locali e di offrire ai giovani opportunità concrete di avvicinamento al mondo del lavoro.

Per il 2026 Biokosmes conferma la partecipazione a due eventi di raccolta fondi a scopo benefico: la Camminata Manzoniana di Lecco, evento culturale dedicato ai luoghi del romanzo I Promessi Sposi di Alessandro Manzoni, e la Relay Marathon di Milano, corsa a staffetta con finalità solidali a supporto di cause sociali e progetti di comunità.

Sul fronte dell'inclusione lavorativa, l'azienda ha sviluppato e intende perseguire una convenzione con una realtà del territorio dedicata all'inserimento di persone con disabilità, con l'obiettivo di creare percorsi di lavoro strutturati e continuativi. Un impegno concreto che si traduce in opportunità di occupazione stabile e in un contributo tangibile al benessere della comunità locale.

Per il C.D.A